

MAKASUD  
KEPUASAN KERJA

# ANALISIS BEBERAPA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Suatu Studi Kasus pada BUMN PT. CIPTA NIAGA SURABAYA

## KARYA TULIS UTAMA

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
untuk mencapai derajat Magister Manajemen



KIK  
NM. ST/99  
YUL  
a  
KILIK  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA

Diajukan oleh :

ANTON EKO YULIANTO

049410182/M

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
1996

**ANALISIS BEBERAPA  
VARIABEL YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Suatu Studi Kasus pada BUMN  
PT Cipta Niaga Surabaya

Diajukan oleh :  
Anton Eko Yulianto  
049410182

Disetujui oleh :

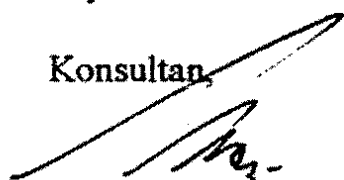
Pembimbing Utama,



Drs. Budiman Cristiananta, MA, Ph.D  
Nip.

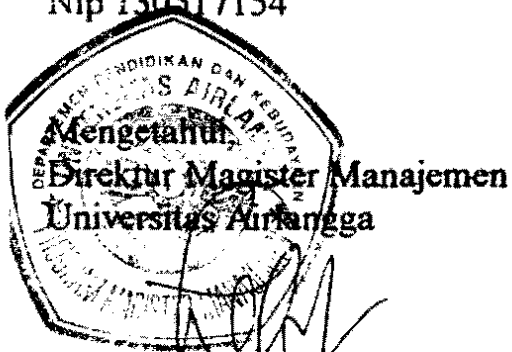
Tgl. 7-10-1996

Konsultan,



Dr. M. Zainuddin  
Nip. 130517154

Tgl. 7/10/96



Drs. Ec. H. Suherman Rosyidi, M. Com  
Nip. 13051722

## PERSETUJUAN REVISI KARYA TULIS UTAMA

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa mahasiswa Program  
Magister Manajemen Universitas Airlangga :

Nama : Anton Eko Yulianto


NIM : 04910182/M

Tgl Ujian : 18 Oktober 1996

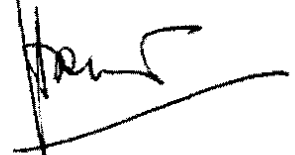
telah melakukan penyempurnaan/perbaikan terhadap Karya Tulis Utamanya  
yang berjudul : "Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja Karyawan" ( Studi kasus pada PT Cipta Niaga  
Surabaya), sebagaimana yang telah disarankan oleh penguji.

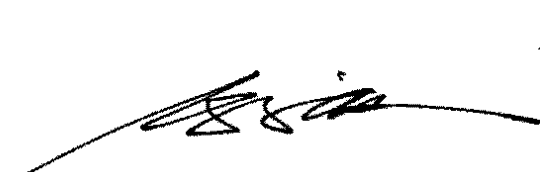
Surabaya,.....

Tim Penguji :

 3/ 97  
Drs. Ec. H. Suherman Rosyidi, M.Com  
Ketua / Anggota

 2/ 97  
Drs. Ec. Budiman Christiananta, MA, Phd  
Sekretaris / Anggota

 27/ 96  
Drs. Ec. H. Warsono, ME  
Anggota

 28/ 96  
Prof. H. Umar Nimran, MA, Phd  
Anggota

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

a. Sumbangan variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel tidak bebasnya ( $R^2$ ) sebesar 99%. Ini menandakan model yang digunakan itu semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu : Kompensasi, Jenjang pekerjaan, Variasi pada pekerjaan dan Otonomi dalam bertindak secara serempak berpengaruh sebesar 99 % terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis pertama dari penelitian ini yang menyatakan bahwa keempat variabel bebas ( $x_1, x_2, x_3, x_4$ ) berpengaruh terhadap variabel tidak bebasnya ( $y$ ) telah terbukti.

b. Semua variabel bebas yang telah diuji dengan uji t sangat signifikan kecuali variabel variasi dalam pekerjaan ( $x_3$ ). Variabel - variabel bebas ini signifikan karena dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan ada pengaruh antara dua variabel yang diuji. Dengan demikian variabel kompensasi, jenjang pekerjaan dan otonomi

untuk bertindak dapat menerangkan variabel kepuasan kerja dan ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Sedangkan variabel yang tidak signifikan dikarenakan variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebasnya dan tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. Dengan demikian variabel variasi pada pekerjaan tidak dapat menerangkan variabel kepuasan kerja dan tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

c. Kompensasi mempunyai angka  $r^2$  yang terbesar yaitu 0,9798 (98 %) . Ini berarti sumbangan variabel kompensasi ( $x_3$ ) secara mandiri terhadap kepuasan kerja ( variabel tidak bebas ) adalah yang dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan kompensasi adalah variabel bebas yang dominan terhadap kepuasan kerja dari penelitian ini telah terbukti. Variabel kompensasi ini boleh dikatakan merupakan variabel kunci yang harus mendapatkan prioritas utama dalam berbagai upaya kebijaksanaan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Pada kenyataannya para karyawan diberbagai perusahaan di Indonesia masih menempatkan kompensasi sebagai tolok ukur kepuasan kerjanya .